
- PROCESSUS -
PÉRIODE D'ESSAI ET ÉVALUATION ANNUELLE
Personnel direction d'école

À titre préliminaire, il est important de rappeler que ce processus d'évaluation, prévu aux articles 5 et 6 du contrat RDF, est un processus de dialogue entre la direction générale ou la direction générale adjointe et le personnel de direction d'école. La direction d'école suit le même processus pour la direction adjointe.

L'évaluation doit se faire dans un esprit d'ouverture, de bienveillance, de dialogue et de façon impartiale, dans le seul et unique but d'améliorer l'enseignement et l'apprentissage des élèves.

L'intérêt de cette démarche est de créer une culture d'apprentissage collaborative, inclusive et bienveillante, dans le respect des standards de leadership de la profession.

Plusieurs étapes devront être suivies lors du déroulement de ce processus :

- Lors de l'embauche, le service des ressources humaines notifiera au personnel que sa période d'essai se déroulera dans les deux premières années en poste et sera évaluée :
 - Si l'évaluation est satisfaisante la période d'essai prendra fin et l'affectation deviendra permanente à l'issue des deux de la seconde année de la période d'essai ;
 - Si l'évaluation n'est pas satisfaisante deux situations seront à envisager :
 - Si l'évaluation montre que le rendement de la direction ou direction adjointe est insatisfaisant pour le CSF, l'affectation prendra fin à la fin de la seconde année de la période d'essai;
 - Si l'évaluation montre que le rendement de la direction ou direction adjointe présente des lacunes, l'affectation deviendra permanente à l'issue des deux de la seconde année de la période d'essai mais la direction générale ou la direction générale adjointe établira un plan d'amélioration ;
- Une fois l'affectation permanente, le personnel de direction d'école et direction adjointe verra son rendement évalué de manière annuelle.
- Le cas échéant, cette évaluation se fera au regard du plan d'amélioration mis en place.